



Grupo de Trabajo



Voluntariado Corporativo en Mentorías Buenas prácticas y experiencia Colombia

Julio 2024

Liderado Por:



Socios Directores

Coordinador



ÍNDICE DE CONTENIDOS

Introducción	02
Sobre el grupo de trabajo.....	03
Definiciones	04
Voluntariado Corporativo en Mentorías	05
Barreras	06
Claves del éxito	07
Pasos para llegar al éxito	08
Recomendaciones para los mentores	09
Buenas prácticas en Voluntariado en mentoría	10
Conclusiones y recomendaciones	23
Sobre Voluntare	25
Bibliografía	26

VOLUNTARIADO INTRODUCCIÓN

En el dinámico mundo empresarial actual, las organizaciones buscan continuamente formas de fortalecer sus vínculos con la comunidad y potenciar el desarrollo de sus empleados. Una estrategia que ha ganado relevancia significativa es la implementación de programas de voluntariado en mentoría.

Estos programas no solo benefician a los mentorizados, al proporcionarles orientación y apoyo, sino que también enriquecen a los mentores y a las empresas involucradas.

Este documento tiene como objetivo explorar en profundidad las experiencias de diversas empresas de América Latina con sus programas de voluntariado en mentoría. A través de un análisis detallado, se presentarán las ideas innovadoras que han surgido, las buenas prácticas adoptadas, y la relevancia que estos programas tienen tanto para los empleados como para la comunidad. Se evaluará el impacto tangible e intangible que estos esfuerzos tienen en las organizaciones, desde el fortalecimiento del liderazgo hasta el fomento de una cultura corporativa más inclusiva y comprometida.

Además, este documento ofrecerá recomendaciones prácticas basadas en experiencias exitosas y desafíos superados. Al compartir estas perspectivas, esperamos proporcionar una guía útil e inspiradora para otras empresas que deseen implementar o mejorar sus propios programas de voluntariado en mentoría, contribuyendo así al desarrollo profesional de sus empleados y al bienestar de la sociedad en general.

SOBRE EL GRUPO DE TRABAJO

En un esfuerzo por fortalecer y mejorar sus programas de voluntariado en mentoría, un grupo de empresas liderado y coordinado por **Voluntare**, ha iniciado un **ejercicio colectivo de aprendizaje y análisis**. Este grupo está compuesto por organizaciones de diversos sectores: productivo, financiero, alimentario y otros.

El objetivo principal de este ejercicio colectivo es compartir y recoger experiencias en voluntariado en mentorías. Las empresas participantes buscan identificar mejores prácticas, aprender de los éxitos y desafíos enfrentados por cada una, y fomentar un ambiente de colaboración que beneficie a todas las partes involucradas. Entre mayo y julio de 2024, se llevaron a cabo reuniones del grupo de trabajo y se solicitó el diligenciamiento de dos encuestas específicas para recopilar la mayor cantidad de información.

El grupo conformado por empresas de diferentes sectores, cada una con un enfoque único en sus actividades. Entre las participantes se encuentran:



comfama

Fundación Grupo
familia

WELLBIO SuperBuldas

Fundación
Bolívar Davivienda

WOM

REPSOL
Fundación

volies
Voluntariado y Estrategia

VOLUNTARIADO

DEFINICIONES

Mentor: Persona con experiencia que guía y aconseja a otra persona (el mentee o mentorizado).

Mentee o mentorizado/a: Persona que recibe la guía y el consejo del mentor.

Voluntariado: Actividad realizada de forma desinteresada y altruista para contribuir al bienestar de otros o de la comunidad.

Compromiso: Responsabilidad y dedicación hacia una causa o actividad, en este caso, el compromiso del voluntario hacia la mentoría.

Desarrollo personal: Proceso de crecimiento y mejora de habilidades personales y profesionales del mentee gracias a la mentoría.

Empoderamiento: Proceso mediante el cual se fortalece la capacidad de las personas para tomar decisiones y actuar en su propio beneficio.

Escucha activa: Habilidad de prestar atención y comprender realmente lo que la otra persona está expresando, fundamental en la relación mentor-mentee.

Feedback: Retroalimentación constructiva que el mentor proporciona al mentee para ayudarlo a mejorar y crecer.

Networking: Creación y mantenimiento de una red de contactos y relaciones profesionales, que puede ser facilitado por el mentor.

Ética: Conjunto de principios morales que guían el comportamiento y las decisiones éticas en el voluntariado y la mentoría.

Inclusión: Proceso y práctica de involucrar a todas las personas, independientemente de sus diferencias, en actividades y decisiones que afectan sus vidas.

Sostenibilidad: Capacidad para mantener el impacto positivo a largo plazo de las actividades de mentoría y voluntariado.

VOLUNTARIADO EN MENTORÍA

Cuando hablamos de **Voluntariado Corporativo en Mentoría**, nos referimos a **programas o iniciativas organizadas por empresas en donde los empleados actúan como mentores voluntarios** para llevar a cabo una labor, puede ser en la misma organización o fuera de ella con un tercero. Por lo general, estos programas tienen por objetivo el desarrollo o fortalecimiento de los mentees, aprovechando los conocimientos, habilidades y experiencia de los empleados mentores. Algunas de las características y oportunidades claves que se reconocen en un voluntariado de mentoría son:

- 1/** Los programas de mentoría benefician a los mentorizados y al mismo tiempo benefician a los mentores en el desarrollo de sus habilidades como el liderazgo, la empatía y la gestión.
- 2/** Los programas responden a una estructura formal y transversal dentro de las organizaciones, con políticas transparentes y apoyo institucional, que facilita las conexiones entre mentores y mentees, permite objetivos claros y medición de resultados.
- 3/** Generan desarrollo personal y profesional, los mentores en el cumplimiento de su rol desarrollan habilidades y competencias específicas.

- 4/** Los programas contribuyen a fortalecer la cultura organizacional, motivando la colaboración y el aprendizaje constante, logrando mayor compromiso y retención de los empleados.
- 5/** Mejora reputacional de la organización y atracción de talento.
- 6/** Fomentar una cultura de aprendizaje en donde los empleados tienen más apertura, escucha activa y confianza en ellos mismos.

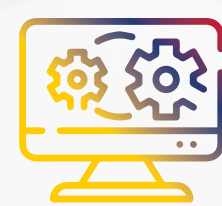


- 7/** Los mentores tienen un gran expertise en diferentes áreas de conocimiento, debido a su labor en la empresa, que pueden poner al servicio de entidades sociales, PYMEs, jóvenes, estudiantes, entre otros públicos. Muchas veces, no son conscientes de lo mucho que pueden ayudar a estas entidades compartiendo sus conocimientos. Gracias a la interacción entre mentor y mentorizado, pueden surgir nuevos proyectos o líneas de negocio en las entidades, que generen un gran impacto en la sociedad.

PRINCIPALES BARRERAS

La implementación de un programa de Voluntariado en mentorías presenta diversos desafíos que pueden actuar como barreras significativas en su desarrollo y éxito. **Identificar y comprender estas barreras es primordial para diseñar estrategias efectivas que puedan superarlas.**

Desde la falta de recursos adecuados hasta la dificultad para alinear expectativas entre mentores y mentees, cada obstáculo ofrece una oportunidad para mejorar la planificación y ejecución de estos programas. A continuación, mencionamos las principales barreras que enfrentan las organizaciones al implementar programas de Voluntariado en mentorías.



Diseño del programa, definición de los procesos y su puesta en marcha.



Los procesos de seguimiento y la medición de impacto.



Dificultades en la convocatoria de mentores y mentees (personas y organizaciones).



Necesidad en el fortalecimiento de las experiencias de aprendizaje y fidelización de los mentores.



Permanencia de los voluntarios en el programa.



Falta de conocimiento por parte de las organizaciones que recibirán la mentoría sobre los temas que ofrecen las entidades mentoras.



Falta de reconocimiento y motivación hacia los voluntarios.



No tener claro el alcance del programa, hasta dónde se involucran los mentores.



Dificultad en la comunicación por poca disponibilidad de los mentores o por picos de trabajo puntuales e inesperados.



Apertura de múltiples canales de comunicación (WhatsApp, email, teléfono...) que dificultan el seguimiento del proyecto.

CLAVES DEL ÉXITO

El éxito de un programa de voluntariado en mentorías **depende de una combinación cuidadosa de elementos fundamentales que aseguren tanto la efectividad del proceso de mentoría como la satisfacción y desarrollo tanto del mentor como del mentorizado.** Desde la selección adecuada de los participantes hasta la implementación de prácticas éticas y estructuras de apoyo robustas, varias claves emergen como pilares indispensables para alcanzar resultados significativos y sostenibles en este campo. A continuación, compartimos algunas de las claves del éxito que deben ser consideradas en todo programa de voluntariado en mentorías.

- ✓ Construir el programa, teniendo en cuenta, las expectativas de los colaboradores y líderes de la compañía.
- ✓ Integrar el core del negocio con el objetivo del Programa de Voluntariado Corporativo.
- ✓ Contar con el apoyo de los directivos de la compañía.
- ✓ Formar a los voluntarios con conocimiento del público o la comunidad a la que se dirigen.
- ✓ Desarrollar un modelo de negocio sostenible que haga sinergia con los voluntarios.



Programa de Voluntariado:
Mentorías para empresas conscientes de Comfama

- ✓ Diseñar un abanico de acciones que conecte de manera efectiva con los voluntarios.
- ✓ Mantener un canal de comunicación directa y asertiva con los voluntarios y demás participantes.
- ✓ Fomentar una relación cercana entre los voluntarios y la empresa.
- ✓ Realizar una planificación estratégica detallada.
- ✓ Desarrollar relaciones sólidas y efectivas entre la empresa y sus aliados.
- ✓ Prestar atención al detalle y demostrar capacidad resolutive.
- ✓ Promover la motivación y permanencia de los voluntarios mediante estrategias efectivas de retención.

PASOS PARA LLEGAR AL ÉXITO

El éxito y buen funcionamiento de cualquier iniciativa de voluntariado dependen de una **cuidadosa planificación y ejecución de pasos estratégicos**. A través de la experiencia y aprendizaje continuo, **se han identificado una serie de pasos claves que han demostrado ser efectivos para asegurar el cumplimiento de objetivos** y la satisfacción tanto de voluntarios mentores y mentees.

A continuación, compartimos los pasos que las empresas que han participado en el grupo de trabajo han implementado y que han sido fundamentales para el éxito y aprendizaje de su voluntariado, destacando las prácticas que han contribuido significativamente al impacto positivo en la comunidad.



- 1/** Consecución de aliados estratégicos y financiadores.
- 2/** Planeación de cronograma de trabajo con fechas establecidas.
- 3/** Convocatoria de mentees (empresas y personas) y voluntarios mentores.
- 4/** Crear una formación en mentorías pertinente, incluyendo capacitación en los temas específicos que son parte del core de la organización y de su interés para la mentoría.
- 5/** Sensibilizar a los mentores o voluntarios y enseñarles herramientas varias para la acción.
- 6/** Seleccionar a los mentees (empresas y personas).
- 7/** Alinear las expectativas y objetivos de las actividades con mentees (empresas y personas) beneficiados.
- 8/** Realizar formación previa a la acción para contextualizar sobre el espacio y la mentoría en general.
- 9/** Realizar eventos de conexión para mantener el compromiso y la motivación de los mentores.
- 10/** Mantener una comunicación empática y cercana con los mentores, con escucha activa.
- 11/** Medir periódicamente las actividades y resultados, utilizando indicadores y métricas.
- 12/** Entregar un resultado final a las entidades beneficiadas y realizar un cierre adecuado de la actividad.

RECOMENDACIONES PARA LOS MENTORES

Las organizaciones de este grupo de trabajo desempeñan un rol primordial en el éxito de los programas de mentoría al proporcionar orientación y apoyo a sus mentores. A continuación, les presentamos algunas de las recomendaciones que no sólo fortalecen las habilidades y el compromiso de los mentores, sino que también enriquecen la experiencia de mentoría para mentores y mentorizados por igual. Los invitamos a explorar estas recomendaciones y considerar su adopción para maximizar el impacto positivo de sus programas de mentoría.


- ✓ Estar abierto a recibir y dar información de valor que contribuya a la mejora continua del proceso de mentoría.
- ✓ Mantener una actitud receptiva para formarse continuamente, incluso si se es experto en el tema.
- ✓ Demostrar disposición para escuchar y comprender las necesidades de la empresa o la organización.
- ✓ Comprometerse activamente con el proceso de mentoría en su totalidad, participando en los ejercicios y actividades propuestas.



Programa de Voluntariado:
Mentorías para empresas conscientes de Comfama

BUENAS PRÁCTICAS

A continuación, compartimos una variedad de casos de éxito.

	VOLUNTARIADO EN MENTORÍA - FUNDACION GRUPO FAMILIA
Iniciativa	Formación Voluntarios
Grupos Involucrados	Universidad y empresa.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidad: Brindar herramientas para los voluntarios • Objetivos: Formar a los voluntarios en herramientas prácticas que mejoren su experiencia en las actividades de voluntariado y el relacionamiento con los beneficiarios. • Dinámica: Esta formación tiene un plus y es que es dictada por voluntarios de una universidad, lo que permite tener un acercamiento entre partners. <p>Se dió en un ciclo de formación de 2 meses con 5 charlas de dos horas cada una, y seguimiento a los voluntarios. Estas mentorías se realizaron virtuales el año 2023.</p>
Beneficiarios	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficiarios directos: 90 Voluntarios Fundación Grupo Familia • Beneficiarios indirectos: 11.800 personas que participaron de las actividades realizadas por los voluntarios en diferentes poblaciones y comunidades.
Indicadores de Impacto	Horas de formación, nivel de formación, evaluación conocimientos, personas beneficiarias
Habilidades o competencias	Comunicación asertiva, trabajo en equipo, resolución de conflictos, agilidad y creatividad
Formación Previa	Se realizó un entrenamiento previo sobre voluntariado corporativo a los asistentes.

Duración del Proyecto	20 horas de formación por voluntario.
Número de Participantes	90 voluntarios.
¿Cómo contribuye esta iniciativa de voluntariado en la creación de una cultura de mentoría en la empresa?	<p>Contribuye con: Intercambio de Conocimientos y Experiencias, Desarrollo de Habilidades de Mentoría, Fortalecimiento de la Cultura Organizacional, Alineación con los Valores Corporativos, Innovación y Creatividad, Retención y Atracción de Talento</p> <p>Implementar esta iniciativa de formación no solo beneficiará a los voluntarios y a los estudiantes universitarios, sino que también tendrá un impacto positivo en toda la organización, fomentando una cultura de mentoría que puede conducir a un entorno de trabajo más colaborativo, innovador y satisfactorio.</p>
Aspectos para destacar del proyecto para cada público	<ul style="list-style-type: none"> • Para la Empresa: El proyecto promueve una cultura de aprendizaje continuo y mentoría, fortaleciendo el desarrollo profesional de los empleados. Mejora la imagen corporativa al demostrar compromiso con la responsabilidad social y el desarrollo comunitario. • Para los Voluntarios: Los voluntarios desarrollan habilidades de liderazgo, comunicación y mentoría, enriqueciendo su experiencia profesional y personal. Además, la participación en el proyecto incrementa su motivación y sentido de pertenencia a la empresa. • Para los Beneficiarios: Los estudiantes universitarios adquieren conocimientos prácticos y experiencia real de profesionales en el campo, potenciando sus competencias y preparándolos mejor para el mercado laboral. También se benefician del networking con profesionales de la industria. • Para los Grupos de Interés Involucrados: La comunidad, académicos y otros grupos de interés ven reforzada la colaboración y el impacto positivo en la comunidad. El proyecto demuestra la capacidad de la empresa para crear alianzas efectivas y cumplir con los objetivos de sostenibilidad y responsabilidad social. <p>Esta iniciativa crea un ecosistema de beneficio mutuo que fortalece a todos los participantes y contribuye al desarrollo sostenible.</p>
Principales retos del proyecto	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación y Logística • Compromiso y Motivación • Evaluación del Impacto • Adaptación de Contenidos • Recursos Financieros y Humanos

Iniciativa	Alerta en línea
Grupos Involucrados	Gobierno (Secretarías de Educación y Ministerio de Educación Nacional MEN).
Descripción	<p>Alerta en Línea es un proyecto educativo integral que busca sensibilizar a jóvenes de octavo a undécimo grado sobre los riesgos y peligros asociados al uso de internet, particularmente en temas como sexting, sextorcing, grooming y ciberbullying. A través de charlas dinámicas y participativas impartidas en instituciones educativas públicas, el proyecto busca empoderar a los estudiantes con las herramientas y el conocimiento necesarios para navegar de manera segura y responsable en el mundo digital.</p> <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar: Educar a los jóvenes sobre los riesgos y peligros del sexting, sextorcing, grooming y ciberbullying. • Prevenir: Brindar a los estudiantes las herramientas y el conocimiento necesarios para prevenir ser víctimas o victimarios de estas conductas. • Empoderar: Promover el uso responsable y seguro de internet, fomentando la autoestima, la comunicación asertiva y la toma de decisiones informadas.
Beneficiarios	Jóvenes entre los 10 y los 18 años y/o estudiantes de grados octavo a undécimo. Docentes, tutores y/o padres de familia de comunidades educativas asociadas a la iniciativa.
Indicadores de Impacto	<ul style="list-style-type: none"> • Número de jóvenes sensibilizados en ciberseguridad • Porcentaje de jóvenes sensibilizados por institución educativa en ciberseguridad • NPS de voluntarios participantes por sesión
Habilidades o competencias	Comunicación asertiva, comunicación inclusiva y diversa, liderazgo, manejo de público, oratoria y elocuencia.
Formación Previa	<p>Los voluntarios participantes de este proceso reciben:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación inicial en voluntariado: Se contextualiza contenido general del programa de voluntariado, objetivo y alcance. Adicional, se genera un enfoque en el proyecto alerta en línea y como éste es pertinente con el core de negocio. • Formación en ciberseguridad: Desde el equipo de seguridad de la información, se construyen y ejecutan dos espacios en los cuales se les transmite al voluntario los conceptos y ejemplos de los peligros más comunes en ciberseguridad. • Formación complementaria: Los voluntarios reciben una malla formativa de cursos en la plataforma interna, como complemento de su formación. Esta incluye, temáticas en ciberseguridad, comunicación y manejo de público.
Duración del Proyecto	Proyecto estacional, vinculado al calendario académico vigente colombiano. Su periodicidad se sitúa entre los meses de febrero a octubre, con interrupción de vacaciones a mitad de año. En horas de voluntariado, cada voluntario en promedio destina 20 horas de sensibilización, sin contar horas de formación.
Número de Participantes	Hoy, alerta en línea cuenta con 20 voluntarios de base.

¿Cómo contribuye esta iniciativa de voluntariado en la creación de una cultura de mentoría en la empresa?

A partir del fortalecimiento de habilidades blandas en los colaboradores participantes de la misma, pues son ellos quienes le dan vida a la iniciativa. Alerta en línea, a diferencia de otros procesos de sensibilización, parte de la idea de que la mejor forma de generar impacto es a través de ejemplificaciones y no del exceso de información. Nuestros voluntarios constantemente se encuentran evaluando nuevas maneras y ejemplos con los cuales poder llevar a un siguiente nivel este proyecto, en general parten de innovar para crecer, uno de los pilares de la cultura de WOM Colombia.

Aspectos para destacar del proyecto para cada público

- **Para la empresa:** Empoderamiento y liderazgo de colaboradores, vivencia de valores, sentido de pertenencia por la compañía y aporte al propósito compañía.
- **Para los voluntarios:** Mentorías inversa, Aprendizaje mutuo y fortalecimiento de habilidades blandas.
- **Para los beneficiarios:** Entrega de contenido de valor desde una metodología diferenciadora.

Principales retos del proyecto

- Actualización constante de términos y herramientas
- Empoderamiento de nuevos voluntarios
- El sentido de pertinencia de estas temáticas por parte de los colectivos a beneficiar.

Iniciativa	Voluntariado – Mentorías para empresas conscientes
Grupos Involucrados	MiPymes, empresas aliadas, líderes de empresas aliadas que se convierten en voluntarios. Este programa de Comfama se desarrolla en alianza con empresas de la región. Para la cohorte IV de 2024 los aliados son Grupo Nutresa, Fundación Haceb, Fundación Grupo Argos, Interactuar, Protección, TCC, Fundación Sura, Frisby, CESDE y Savvy.
Descripción	<p>El Capitalismo Consciente es un enfoque empresarial que busca la creación de valor y bienestar desde la empresa más allá del valor económico. Este es un nuevo pensamiento empresarial más consciente de su propósito superior, de su impacto en el planeta y de las relaciones que tiene con todos los implicados. Nos invita, a una reflexión permanente sobre el rol de los líderes, sobre las acciones y cómo podemos guardar una coherencia que permita cuidar de las organizaciones, de sus empleados, para que a su vez sean éstas las que cuidan de la sociedad. (Comfama, 2022).</p> <p>Desde Comfama creemos firmemente en que este enfoque le trae demasiado valor a las micro, pequeñas y medianas empresas, pues se genera una cultura de cuidado y bienestar para todos los grupos de interés desde un liderazgo consciente, con un propósito claro que al largo plazo crea retribución económica y hace que los empleados cuiden a los clientes y a su entorno. Partiendo de esta visión nace el programa Voluntariado - Mentorías para Empresas conscientes tiene como propósito acompañar y motivar a líderes de MIPYMES en sus primeros pasos hacia el Capitalismo Consciente, por medio de formación y mentorías con voluntarios, siendo empresas que centren sus acciones en las personas y que generen abundancia en todos los sentidos. Este programa mezcla el aprendizaje del enfoque de Capitalismo consciente con el acompañamiento por parte de voluntarios, lo que marca nuestro diferencial.</p> <p>Los aliados de esta iniciativa trabajan por el desarrollo empresarial antioqueño y consideran el aporte voluntario fundamental en la construcción de tejido social, reconocen la capacidad que tienen las</p>
Beneficiarios	Las empresas participantes son MiPymes en crecimiento y consolidación que tengan más de 3 años de constitución, que muestren un incremento en el número de empleados contratados en los últimos tres meses, con una estructura organizacional definida, que manifiesten motivación por temas asociados a Capitalismo consciente.
Indicadores de Impacto	<p>Han impactado 185 empresas y 207 voluntarios en tres cohortes. 4.620 horas de formación han sido entregadas, 2.888 horas de mentorías han sido donadas por los voluntarios a las empresas participantes, valoradas en \$722 millones. Para el año 2024 tenemos 131 voluntarios y 128 empresas.</p> <p>El estudio de medición de impacto para empresas se centró en cinco variables claves: propósito superior, liderazgo consciente, cultura consciente, integración de grupos de interés y productividad. Tras el programa, se vieron mejoras en todos los pilares del capitalismo consciente: el liderazgo consciente de las empresas aumentó al 88,2% desde el 85,2% tras el programa. Incluye comunicación inspirada (90,6%) las empresas valorizan el poder del discurso en el cumplimiento de objetivos y estimulación intelectual (85,8%), indicando alta valoración del discurso y desarrollo.</p> <p>El propósito superior aumentó al 73,8% desde el 70,5%, destacando claridad y alineación. Incluye desempeño social y ambiental (69,2%) y misión para el cambio (94,4%). La mayor influencia en la disminución de la puntuación fue en la dimensión del desempeño social y ambiental, subrayando la necesidad de enfocarse más en esta área para alinearse con los principios regenerativos del capitalismo consciente.</p> <p>La cultura consciente mejoró un 2,5%, elevando el puntaje del 82,7% al 85,2%, con un enfoque destacado en los beneficios para los colaboradores dentro de la organización. La mejora refleja la implementación efectiva de principios de capitalismo consciente en las organizaciones, fortaleciendo la cultura organizacional y mejorando el bienestar de los colaboradores mediante estrategias éticas.</p> <p>Las empresas aumentaron su influencia en diversos grupos de interés. Al finalizar el programa, la satisfacción de los clientes fue del 84,36% y el porcentaje de recompra alcanzó el 57,3%, indicando una leve disminución inicial debido a mediciones aproximadas. Sin embargo, al comenzar a evaluar estos indicadores detalladamente durante el programa, se obtuvo una visión más precisa y completa. La representación femenina en roles de liderazgo ha aumentado significativamente, pasando del 20% al 44.9% en las empresas. Además, el número de empresas que no organizaban encuentros con propósito superior para sus colaboradores ha reducido drásticamente, de un 59.2% a sólo un 13.4% al término del programa. Cabe destacar que el 98,8% de las empresas mantienen relaciones de</p>

negociación mutuamente beneficiosas, y han aumentado las alianzas estratégicas con otras organizaciones del sector, del 70,77% al 73,0%. Ha habido un cambio significativo en la actitud hacia la competencia, con un aumento del interés del 30% inicial al 86,5% de empresas que ahora buscan establecer vínculos con sus competidores.

Respecto al impacto en la comunidad, en promedio las empresas realizaron 8 donaciones financieras o en especie después del programa. Además, el 28% participó en actividades voluntarias durante el último trimestre. Se aplicó un modelo de correlación para estudiar cómo el fortalecimiento de los pilares del Capitalismo consciente impacta la productividad de las empresas, especialmente en el sector MiPyme. Se encontró que un mayor fortalecimiento de estos pilares está relacionado con un aumento en la productividad empresarial.

Se evaluaron tres variables entre los voluntarios: habilidades para la vida como liderazgo consciente y comunicación asertiva; satisfacción con sus motivaciones y actividades voluntarias; y la apropiación del conocimiento, incluyendo réplica y consciencia de competencias del capitalismo consciente.

Las habilidades para la vida de los voluntarios alcanzaron un alto puntaje de 86,1%, aumentando en 1,8% desde la primera medición. En liderazgo consciente, el 90,11% muestra un nivel muy alto en la expresión de mensajes positivos hacia su equipo. Respecto a la comunicación asertiva, obtuvieron un 83,2%, un aumento del 2,1%, demostrando habilidades efectivas para expresar ideas de manera asertiva y oportuna.

La satisfacción entre los voluntarios aumentó ligeramente a 87,1%, reflejando un incremento del 0,4%. Este resultado se basa en tres dimensiones: la satisfacción con las motivaciones específicas, donde destacan el aprendizaje, el altruismo y el desarrollo personal como principales motivaciones intrínsecas. Además, las actividades voluntarias contribuyen significativamente al fortalecimiento de la autoestima, con un puntaje alto del 89,9%. La satisfacción con las actividades voluntarias alcanzó un nivel alto-medio con un puntaje del 86,4%. Los voluntarios valoran positivamente la adquisición de nuevos conocimientos a través del programa y el contacto con empresarios. Además, perciben un alto reconocimiento por el impacto social que generan. En cuanto a la gestión de sus organizaciones, la satisfacción es nivel alto-medio con un puntaje de 85,5%. La mayoría se siente acompañada por sus organizaciones y valoran el papel de Comfama como guía en el programa. Sin embargo, expresan un nivel medio de satisfacción con la fluidez y frecuencia de las comunicaciones 15 con las empresas mentores, debido a las altas ocupaciones que a veces no permitieron priorizar los encuentros durante el programa.

Los voluntarios están moderadamente satisfechos con las actividades, con un puntaje del 86,4%, aprecian la adquisición de conocimientos y el contacto con empresarios, y se sienten valorados por su impacto social. Respecto a la gestión de sus organizaciones, la satisfacción es alta-medio con un puntaje del 85,5%, sintiéndose apoyados por Comfama como guía. Sin embargo, están moderadamente satisfechos con la comunicación y la frecuencia de interacciones con empresas mentores, afectadas por altas ocupaciones que limitaron los encuentros prioritarios durante el programa. El programa dirigido a colaboradores de grandes empresas y empresarios que adoptan el capitalismo consciente planteó la pregunta clave sobre el compromiso laboral: ¿Existe relación entre la participación en el programa y el compromiso laboral de los voluntarios? El 91,1% de los voluntarios reportaron un aumento en su compromiso laboral debido al voluntariado, encontrando motivación en sus actividades y orgullo en sus empresas. Además, destacaron que la alianza con Comfama promueve voluntariados corporativos que los conectan con otros públicos.

Habilidades o competencias

Liderazgo consciente, Empatía, Escucha activa, Practicidad, Comunicación asertiva

Formación Previa

Se realiza un proceso de formación para empresas y voluntarios y es certificado por la Escuela Empresarial de CESDE/Comfama. Durante las formaciones, los voluntarios programan las mentorías dirigidas a las empresas y realizan juntos los ejercicios propuestos en las cartografías que fueron creadas junto con Thomas Eckschmidt en el momento que transfirió la metodología a Comfama. Estos ejercicios reconocen cada uno de los pilares y se gestionan para que puedan ser incorporados en el quehacer de cada empresa participante.

Duración del Proyecto

Siete meses, 45 horas destinadas por los participantes

Número de Participantes

338 voluntarios

¿Cómo contribuye esta iniciativa de voluntariado en la creación de una cultura de mentoría en la empresa?

Esta definición de arquetipo está basada en cuatro dioses de la mitología griega, porque nos conectamos con lo humano, la profundidad filosófica y la transformación. Uno de ellos es el dios Hermes, Dios del lenguaje, la comunicación y la mediación, Hermes muestra posibilidades en el camino e invita a descubrir el propio. Es parte de la identidad, ser guía y mentor, donde Comfama acompaña en el cambio y ayuda a renacer en la medida en que les ofrece a las personas caminos para que ellos escojan el suyo. Por ello, este programa de mentoría les ofrece a las empresas la posibilidad de escoger el Capitalismo Consciente para incorporar prácticas, ellos elegirán en un futuro si deciden aplicarlas o no.

Aspectos para destacar del proyecto para cada público

- Como factor diferencial, realizan la medición de impacto de todos los participantes para identificar qué cambió en las empresas en su paso por el programa y qué prácticas conscientes implementaron. Por su parte, indagan en los voluntarios para conocer qué habilidades blandas y duras reforzaron, adquirieron o se transformaron y el aporte a su rol organizacional. Los resultados de la evaluación son entregados a cada participante y deja aprendizajes que son incorporados en la metodología para implementar en las futuras cohortes.
- Se realiza un proceso de acompañamientos a todos los participantes, desde la inscripción hasta el cierre. Se pueden contactar a los participantes mediante llamadas o WhatsApp, lo importante es que se sientan en confianza para conversar, hacer preguntas y/o comentar algún inconveniente que se esté presentando.
- En 2023, innovaron en el programa con la creación de espacios de conexión denominados "Un café en...". con el fin conectar a los participantes con ejemplos reales que puedan aplicar en sus organizaciones y complementar la formación y la mentoría que se vive en el programa. En estos encuentros, se visitan empresas con una sólida trayectoria en Capitalismo Consciente en Colombia para conocer de primera mano sus prácticas y un conversatorio final con invitados para invitar a la reflexión.

Además, se organizaron grupos de estudio con voluntarios experimentados, donde se comparten los retos y desafíos enfrentados durante las mentorías, y se intercambian herramientas y soluciones efectivas. Muchos voluntarios tienen dudas sobre cómo abordar las mentorías con ejercicios prácticos, por lo que estos grupos también fomentan la creación de una comunidad solidaria.

Principales retos del proyecto

- La convocatoria de las MiPymes es un reto importante pues es difícil el contacto, las bases de datos de contactos no están actualizadas y la oferta de Comfama es muy amplia. Además, al ser un tema nuevo que probablemente desconocen la conexión con el programa puede variar porque esperan acompañamiento en temas financieros, administrativos, corporativos, etc.
- El tiempo de los participantes también es un reto, aunque las actividades se agenden con tiempo, sus ocupaciones impiden la participación en algunos espacios.

Iniciativa	Voluntariado Profesional: Transformando comunidades y formando agentes de Cambio.
Grupos Involucrados	Fundación BiblioSEO, Fundación Repsol, Repsol.
Descripción	<p>El voluntariado profesional busca empoderar a los colaboradores para que, utilizando sus conocimientos y experiencia, enfrenten retos sociales y ambientales en conjunto con una entidad social, este enfoque es fundamental para impulsar proyectos que generen cambios sostenibles a lo largo del tiempo. Desde 2018, se ha colaborado estrechamente con la Fundación BiblioSEO, fundación dedicada a diseñar programas y experiencias educativas que fomenten habilidades socioemocionales, liderazgo y espíritu emprendedor en niños y jóvenes de las áreas rurales de Ciudad Bolívar en Bogotá. En Ciudad Bolívar una de las principales problemáticas es que más de 600 familias viven cerca del relleno sanitario de Doña Juana, uno de los más grandes de Latinoamérica. Esta situación ha deteriorado la calidad de vida afectando también la biodiversidad local. En respuesta, los jóvenes de la vereda han creado un proyecto de emprendimiento para transformar el plástico reciclado. El reto para los voluntarios fue desarrollar, junto con un equipo de jóvenes emprendedores de la Biblioteca de la Creatividad, un innovador proceso de transformación de desechos plásticos. Esta iniciativa no solo buscó generar conciencia y sentido de pertenencia en los habitantes de la comunidad, sino también empoderarlos para generar un modelo de negocio a partir del reciclaje de plástico.</p> <p>El resultado de este esfuerzo colaborativo fue la creación de un centro de experiencia en la biblioteca. Este centro permite a los visitantes conocer el proceso completo de la transformación del plástico, desde la recolección hasta la conversión en productos tangibles y comercializables. Durante seis meses, voluntarios de Colombia y España, con experiencia en diversas áreas, trabajaron junto a un grupo de jóvenes líderes del proyecto, proporcionándoles una valiosa experiencia de aprendizaje. Esta iniciativa de voluntariado no solo permitió a los empleados adquirir nuevas habilidades y experiencias fuera de su entorno habitual, sino que también enriqueció su desempeño profesional y personal. Al aplicar sus conocimientos y habilidades para resolver este desafío, los voluntarios generaron un impacto tangible y positivo en la comunidad. Además, este proyecto fomenta una cultura de colaboración y solidaridad dentro de la empresa. Al trabajar en conjunto con la Fundación BiblioSEO y la comunidad de Quiba Alta, se demuestra que el voluntariado profesional es una herramienta poderosa para el cambio. Promueve el desarrollo personal y profesional de los voluntarios, fortalece los lazos comunitarios y contribuye a la transformación de las comunidades, formando así agentes de cambio comprometidos con un futuro sostenible y justo para todos. Este proyecto no solo ha mejorado la vida de los residentes locales, sino que también ha transformado a los colaboradores de la empresa en verdaderos líderes capaces de enfrentar y resolver los desafíos más urgentes de nuestra sociedad.</p>
Beneficiarios	900 familias rurales de la Vereda Quiba, de Ciudad Bolívar en Bogotá. Niños y jóvenes entre los 7 y 18 años de las veredas El Guabal, Quiba Baja y Alta, Mochuelo y Pasquilla Empleados de Repsol en Colombia
Indicadores de Impacto	<ul style="list-style-type: none"> • N° personas formadas: 40 • % Mejora de competencias/aprendizajes en materia de economía circular (Autopercepción): 80% • Planes de negocio realizados: 1
Habilidades o competencias	Conocimientos en gestión de proyectos, finanzas, marketing, comunicación, ingeniería química.
Formación Previa	La Fundación Repsol cuenta con diferentes conferencias que se desarrollan en el marco del voluntariado sobre Economía Circular, Cambio Climático, Transición Energética.
Duración del Proyecto	34 horas en promedio por 6 meses
Número de Participantes	25

¿Cómo contribuye esta iniciativa de voluntariado en la creación de una cultura de mentoría en la empresa?

Los colaboradores que participan en el voluntariado profesional aplican y perfeccionan sus habilidades de liderazgo, comunicación y enseñanza al trabajar con jóvenes y otros miembros de la comunidad. Este ejercicio de transferencia de conocimiento y habilidades es esencialmente una forma de mentoría. Al asumir roles activos en proyectos de voluntariado, los empleados desarrollan un sentido de responsabilidad y liderazgo. Estos roles requieren que los voluntarios guíen, apoyen y orienten a los beneficiarios del proyecto. La participación en proyectos de voluntariado profesional, como el desarrollado en Ciudad Bolívar en Bogotá, junto a la Fundación BiblioSEO, no solo empodera a los colaboradores y beneficia a la comunidad, sino que también establece un marco para el desarrollo de una sólida cultura de mentoría dentro de la empresa.

Aspectos para destacar del proyecto para cada público

- **Empresa:** La iniciativa fomenta una cultura de colaboración y solidaridad dentro de la empresa, lo cual refuerza los valores corporativos y mejora la cohesión del equipo.
Voluntarios: Los voluntarios adquieren nuevas habilidades y experiencias fuera de su entorno habitual, enriqueciendo su desempeño profesional y personal aplicando sus conocimientos y habilidades en un contexto real, resolviendo problemas sociales y ambientales.
- **Beneficiarios:** Los jóvenes de la Vereda Quiba reciben formación en habilidades lo que les permite desarrollar proyectos sostenibles y maximizar el impacto de sus iniciativas.
Grupos de interés involucrados: Permite a los grupos de interés ver y medir el impacto de sus contribuciones, fortaleciendo la confianza y el apoyo continuo a estos proyectos.

Principales retos del proyecto

- **Consistencia en la Participación:** Garantizar que todos los voluntarios puedan dedicar el tiempo necesario sin que sus responsabilidades laborales habituales se vean afectadas.
- **Medición del Impacto:** Desarrollar métricas efectivas para medir el impacto del proyecto y asegurar que las intervenciones generan cambios sostenibles a largo plazo.
- **Continuidad del proyecto:** Asegurar que el proyecto continúe y se mantenga incluso después de que los voluntarios hayan completado su participación, involucrando a la comunidad local en la gestión y desarrollo continuo del emprendimiento.

Fundación Bolívar Davivienda	VOLUNTARIADO EN MENTORÍA - FUNDACIÓN BOLIÍVAR DAVIVIENDA
Iniciativa	Emprende País
Grupos Involucrados	Empresas, Innpulsa Colombia, Cámara de Comercio de Bucaramanga.
Descripción	<p>En la Fundación Bolívar Davivienda crearon el programa Emprende País, pensando en que, al mejorar los niveles de competitividad y productividad, también lo harán la oferta de empleo de calidad y el bienestar de la clase media. Con el propósito de desarrollar las capacidades de los empresarios, se les brinda el conocimiento que les ayudará a aumentar sus márgenes financieros. Lo primero es analizar la propuesta de valor del modelo de negocio y una evaluación del sector o línea de producción. Después se realiza una segmentación estratégica de clientes, evaluando y ajustando las tácticas comerciales, para adaptarlas a las dinámicas de mercado. Asimismo, se lleva a cabo una evaluación de los equipos de trabajo, estructuras, procesos y herramientas a nivel interno, con el fin de determinar los puntos claves a mejorar para ser sostenibles en el tiempo. En la última versión se incluyó un componente transversal llamado Crecimiento Consciente, el cual propende por un desarrollo y crecimiento empresarial que tenga en cuenta la triple cuenta resultados o TBL (Triple Bottom Line) y toma en consideración los impactos que se pueden generar a nivel de rentabilidad, social y ambiental.</p> <p>Al final del ejercicio formativo, que tiene una duración de 4 meses con una intensidad de dos días por mes, los beneficiarios seleccionan un proyecto de impacto y de corto plazo, que les permita aumentar la rentabilidad con una baja inversión. Para apoyar la implementación de estos proyectos se realiza un match con los mentores y su expertise, teniendo en cuenta las necesidades del emprendedor y se realizan entre cinco y ocho mentorías de hora y media cada una. Por cada versión se realiza un cierre para evidenciar los cambios generados durante el proceso y se les invita a formar parte de la red alumni en la cual se incentiva el networking y aprendizaje continuo.</p>
Beneficiarios	De las 524 empresas que han pasado por el programa 263 son de la ciudad de Bogotá, 99 son de Bucaramanga, 118 son de Cali, 19 de Santa Marta, 5 de Medellín, 4 de Neiva, 4 de Pasto y 4 de Cartagena. Las 9 restantes son de diferentes regiones del país (Barranquilla, Cúcuta, Envigado, Ibagué e Ipiales). Los emprendedores son dueños de compañías que están vendiendo en el último año alrededor de 5 mil millones de pesos en promedio. La edad promedio es de 45 años, el 60% de los participantes usualmente son hombres y el 40% mujeres. Los empresarios por lo general tienen posgrados en temas de gestión. El 64,69% de los empresarios participantes pertenecen al sector de servicios, 18,51% al sector de comercios y 16,79% sector manufactura.
Indicadores de Impacto	<p>Teniendo en cuenta que el programa busca impactos de largo plazo, anualmente se actualiza la medición de los KPI con base en los reportes que toda la red alumni realiza a centros de control (Superintendencia de sociedades, Cámara de Comercio) la cual es centralizada a través de la plataforma EMIS.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 524 participantes a 2023, crecimiento del 29% frente al año anterior. • \$6.8 Billones en ventas en 2023 frente a \$3.1 Billones en 2022 • 44.000 empleos en 2023, frente a 29.000 en 2022
Habilidades o competencias	Liderazgo, comunicación asertiva, empatía y flexibilidad y apertura a otras perspectivas.
Formación Previa	Cuentan con una plataforma virtual autogestionable proyectada para 12 horas con cuatro módulos para que los mentores fortalezcan sus competencias para facilitar el proceso de mentoría: Qué es mentoría, liderazgo y habilidades blandas, comunicación efectiva y retroalimentación, gestión del cambio, conociendo el sector.
Duración del Proyecto	12 horas por voluntario.
Número de Participantes	58 voluntarios participaron como mentores de Emprende País durante 2023, frente a 38 voluntarios en 2022.

¿Cómo contribuye esta iniciativa de voluntariado en la creación de una cultura de mentoría en la empresa?

Se generan espacios colaborativos y enriquecedores dirigidos a altos ejecutivos, empresarios y líderes, con el propósito de compartir aprendizajes y experiencias de valor, contribuyendo de manera significativa a reducir brechas de conocimiento y ampliar perspectivas de crecimiento y expansión de empresas.

La mentoría contribuye a desarrollar el sentido de propósito de los mentores, a visibilizar su alineación con el propósito superior de la empresa de la cual forman parte. Además, se convierte en un componente de reconocimiento a la excelencia del talento y a una fuente de inspiración para las nuevas generaciones.

Aspectos para destacar del proyecto para cada público

- Para los empresarios participantes el proyecto es una fuente de aprendizaje y networking de valor que va más allá de la duración del proceso formativo.
- Para los mentores es una fuente de aprendizaje, satisfacción personal y crecimiento profesional que les permite renovar su mirada y contribuir al tejido empresarial del país.
- Para los aliados significa conectar oportunidades en las regiones para fortalecer ecosistemas de emprendimiento empresarial.

Principales retos del proyecto

- Realizar match idóneo entre el conocimiento y experiencia del mentor y la necesidad de la empresa.
- Dotar al mentor con información e insumos suficientes para que la conversación sea nutrida alrededor de los temas de interés del empresario durante la mentoría.
- Disposición y apertura del empresario a escuchar las perspectivas del mentor e implementar los cambios.
- Dar feedback a los mentores sobre la evolución que logran los mentees, en un tiempo posterior a la finalización de la formación y mentoría.

Iniciativa	Ventures4inclusion 3ª Edición																																							
Grupos Involucrados	Indra, entidades sociales y emprendedores																																							
Descripción	<p>Ventures4inclusion es una iniciativa que la compañía lanza junto Volies y Fundación FDI, y pretende apoyar ideas de negocio basadas en tecnología que faciliten el acceso al empleo de las personas con discapacidad. Tanto emprendedores personas jurídicas, como entidades sin ánimo de lucro que trabajen a favor del desarrollo personal y profesional de estas personas y empleen, o vayan a emplear, en un nuevo negocio a alguna persona de este colectivo, pueden presentar sus propuestas.</p> <p>La lanzadera, de ámbito nacional, está abierta a proyectos innovadores que cuenten con dos años de vida como máximo, o que se estén construyendo actualmente, y tengan como denominador común el uso de la tecnología para facilitar la inclusión laboral de personas con discapacidad. De hecho, las propuestas deberán tener como objetivo garantizar la empleabilidad de al menos, una persona con discapacidad y utilizar la tecnología como herramienta transformadora en el desarrollo del proyecto y/o en su implementación.</p> <p>Ventures4Inclusion es una iniciativa promovida por la Acción Social de Indra, y puesta en marcha como parte del compromiso de la compañía con la diversidad y la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad.</p> <p>Los proyectos seleccionados de Ventures4Inclusion contarán con asesoramiento en aspectos relevantes para poner en marcha sus emprendimientos relacionados a tecnología, comunicación, plan de negocios, entre otros, y participarán en un maratón de trabajo con voluntarios de Indra, Minsait y expertos de Indraventures, Volies y FDI.</p> <p>La dinámica de la iniciativa incluye unas sesiones de feedback en las que los participantes presentan sus proyectos y reciben evaluaciones, comentarios y sugerencias por parte de los voluntarios. Posteriormente, se seleccionan de entre todos los proyectos 2 ganadores en cada categoría (emprendedor social y entidad).</p> <p>Y a estos 4 proyectos se les realizan 2 sesiones de consultoría individualizada, donde se establecen los objetivos de trabajo de esas sesiones.</p> <p>Finalmente, la iniciativa tiene una mañana de maratón de emprendimiento y entrega de premios, donde cada proyecto presenta su iniciativa y los avances conseguidos gracias al apoyo de los voluntarios de Indra.</p>																																							
Beneficiarios	Personas con discapacidad																																							
Indicadores de Impacto	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Datos Voluntariado</th> <th colspan="2">Impacto de los ganadores</th> <th>Beneficios Directos</th> <th>Beneficios indirectos</th> </tr> <tr> <th></th> <th>Cantidad</th> <th>Proyecto</th> <th>Descripción</th> <th>Cantidad de personas</th> <th>Cantidad de personas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Voluntarios únicos</td> <td>13</td> <td>Proyecto 1</td> <td>Empleados</td> <td>6</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>Participaciones voluntarias</td> <td>36</td> <td>Proyecto 2</td> <td>Empleados</td> <td>6</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>Horas de voluntariado</td> <td>185</td> <td>Proyecto 3</td> <td>Emprendedor</td> <td>1</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>Total</td> <td></td> <td>13</td> <td>160</td> </tr> </tbody> </table>				Datos Voluntariado		Impacto de los ganadores		Beneficios Directos	Beneficios indirectos		Cantidad	Proyecto	Descripción	Cantidad de personas	Cantidad de personas	Voluntarios únicos	13	Proyecto 1	Empleados	6	35	Participaciones voluntarias	36	Proyecto 2	Empleados	6	25	Horas de voluntariado	185	Proyecto 3	Emprendedor	1	100			Total		13	160
Datos Voluntariado		Impacto de los ganadores		Beneficios Directos	Beneficios indirectos																																			
	Cantidad	Proyecto	Descripción	Cantidad de personas	Cantidad de personas																																			
Voluntarios únicos	13	Proyecto 1	Empleados	6	35																																			
Participaciones voluntarias	36	Proyecto 2	Empleados	6	25																																			
Horas de voluntariado	185	Proyecto 3	Emprendedor	1	100																																			
		Total		13	160																																			

Habilidades o competencias	Liderazgo, trabajo en equipo, empatía, tolerancia a las diferencias, emprendimiento y orientación a resultados
Formación Previa	No se realizó formación previa a los voluntarios, ya que el trabajo que tenían que realizar era el mismo que realizan en su día a día con sus clientes.
Duración del Proyecto	14 horas de dedicación por voluntario
Número de Participantes	13 voluntarios únicos
¿Cómo contribuye esta iniciativa de voluntariado en la creación de una cultura de mentoría en la empresa?	Ventures4Inclusion es una iniciativa promovida por la Acción Social de Indra, y puesta en marcha como parte del compromiso de la compañía con la diversidad y la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad. Aspira a convertirse en un referente en innovación que impulse el espíritu emprendedor de las personas con discapacidad y las anime a desarrollar proyectos que favorezcan su inserción en el mundo laboral, dotándolas, de acompañamiento y apoyo económico, y que los voluntarios de Indra se sientan partícipes de los logros de dichas iniciativas pudiendo acompañarlas una vez hayan terminado la iniciativa, si ambas partes se encuentran en sintonía.
Aspectos para destacar del proyecto para cada público	<ul style="list-style-type: none"> • Para la empresa es una manera de mejorar el sentimiento de pertenencia a Indra y el bienestar de los empleados. • Para los voluntarios es una forma de poner al servicio de los emprendedores y entidades sociales sus grandes conocimientos de estrategia empresarial y conseguir generar un impacto, gracias al desarrollo de iniciativas que usen la tecnología y consigan emplear a personas de los colectivos que se quiere impactar. • Para los beneficiarios les posibilita el acceso a consultoría de alto nivel, a la que probablemente no tendrían acceso en circunstancias normales y, además, tiene el beneficio económico del premio que reciben y que pueden invertir en dar impulso al proyecto presentado.
Principales retos del proyecto	<p>El principal reto es el entendimiento entre ambos actores, los voluntarios de Indra, y las entidades y emprendedores sociales.</p> <p>Para ello, Volies actuó de mediador entre ambos, recogiendo las necesidades de las entidades y seleccionando para cada proyecto a los voluntarios que mejor se adecuaban a esas necesidades. Otro reto que se presentó fue, dado el nivel de los voluntarios, atemperar las peticiones por parte de las entidades para centrarse en un único reto o cuestión a solucionar. En ocasiones, las entidades planteaban 2, 3 y hasta 4 líneas de actuación diferentes y los voluntarios se veían desbordados. Por eso, la participación de un tercero como Volies facilitó la regulación de las expectativas de las entidades y el trabajo de los voluntarios.</p>

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En nuestra opinión, un programa de voluntariado en mentorías es una de las maneras más efectivas de interlocución y colaboración entre empresas y organizaciones sociales. Como ya se sabe, el voluntariado corporativo es una de las maneras más eficaces de facilitar el bienestar de los empleados. Si a esto le añadimos que los mentores pueden poner en práctica sus numerosos conocimientos en favor de entidades que, en condiciones normales, no tendrían acceso a profesionales de este nivel, conseguimos dos objetivos:

- El mentor se siente útil aportando sus conocimientos para la consecución de los objetivos de la entidad
- La entidad mentorizada recibe una ayuda inestimable que le permite ampliar su impacto, lanzar nuevos proyectos con unos objetivos definidos, profesionalizar sus actuaciones y ejecutar acciones de una manera 'más empresarial'.

Obviamente, para conseguir esto es importante, de cara a la convocatoria del programa de voluntariado en mentorías, tener claro el alcance de la convocatoria.

Esto se puede conseguir a través de:

- Definir un cronograma
- Establecer un único interlocutor y canal de comunicación
- Definir el objetivo u objetivos a conseguir
- Establecer la tipología de las actividades a realizar (sesiones de feedback, mentorías individuales, presentaciones en grupo, ponencias o presentaciones, etc.) y el número de ellas
- Asignar roles a cada uno de los mentores y mentorizados que van a participar en el proyecto.

Por otro lado, es importante que los mentores reciban una formación previa sobre los colectivos con los que van a trabajar en los programas de voluntariado en mentorías. De esa manera, aprenderán las particularidades de cada colectivo y sabrán interactuar con ellos de la mejor manera.

A la hora de dar feedback sobre los proyectos, deben tratar de:

- ✓ Escuchar activamente, con atención y concentración.
- ✓ Ser lo más objetivos posible y dar una opinión solo cuando se disponga de datos para refrendarla.
- ✓ Cuando se detecten errores, fallos o problemas, no limitarse a señalar éstos, sino proponer, al mismo tiempo, soluciones y recomendaciones. De esta manera se consigue un ambiente de trabajo constructivo.
- ✓ Para que la retroalimentación sea constructiva es importante ser asertivo y expresar nuestra opinión de manera firme, pero respetando a los demás. Para ello, hablar en primera persona es clave porque nos hacemos responsables de nuestros deseos, percepciones y emociones.
- ✓ Evitar las generalizaciones (por ej. "siempre, nunca, a todos, a nadie").

El éxito de los programas de voluntariado en mentorías también depende en gran medida de las organizaciones o personas a las que se quiere ayudar.

Es importante asegurar que los mentorizados:

- ✓ Expresen con claridad las necesidades de su proyecto y los objetivos que les gustaría alcanzar, consensuando éstos junto con los mentores.
- ✓ Definir unos objetivos que sean específicos, medibles y alcanzables en un plazo de tiempo finito.
- ✓ Proporcionar toda la información pertinente a los voluntarios.
- ✓ Ser proactivos en la elaboración de los entregables y desarrollo del maratón.

Por último, nuestra sugerencia es que siempre haya una entidad, que puede ser el departamento de recursos humanos, el área de responsabilidad social, la fundación o incluso una empresa externa, que supervise todo el programa de voluntariado en mentorías. Esta entidad será la encargada de la coordinación general y el apoyo y colaboración cuando surjan dudas o cuando el proceso pueda encallarse, haciendo de enlace entre mentores y mentorizados.

Si se tienen en cuenta estos tres participantes (mentores, mentorizados y entidad) y las recomendaciones dadas a lo largo de este documento, estamos seguros de que los programas que se implanten pueden tener éxito y lograr los objetivos propuestos.

SOBRE VOLUNTARE

Más de 120 empresas, entidades sociales e instituciones académicas colaboramos en Voluntare para fomentar y profesionalizar el Voluntariado Corporativo en la principal red de habla hispana, presente en Europa y América Latina.

Nuestra misión es liderar la profesionalización del Voluntariado Corporativo, desarrollando y difundiendo conocimiento y herramientas, gracias a las colaboraciones y sinergias entre entidades sociales y empresariales.

Coordinados por Volies, también difundimos aprendizajes y buenas prácticas a través de jornadas, webinars, estudios e informes (disponibles en abierto en nuestra Voluteca) y fomentamos alianzas y sinergias entre nuestros socios.

Somos un laboratorio colaborativo de buenas prácticas y tendencias referentes en Voluntariado Corporativo con el objetivo de:

- Establecer un espacio, virtual y presencial, en el que confluyan todos los agentes implicados en el Voluntariado Corporativo, así como promover el conocimiento recíproco y el networking entre socios.

- Impulsar la profesionalización y difusión del Voluntariado Corporativo, tanto de empresas como de entidades sin ánimo de lucro y otras redes internacionales.
- Promover proyectos de voluntariado innovadores, junto a socios y redes internacionales, maximizar el impacto del Voluntariado Corporativo y difundir sus beneficios a la comunidad en general.

Lideramos la innovación en Voluntariado Corporativo y contribuimos al despliegue de su enorme potencial estratégico a nivel social, empresarial y personal.

Lo conseguimos gracias al apoyo de nuestros socios directores, empresas y entidades sociales colaboradoras y alianzas estratégicas con referentes internacionales como IAVE, Points of Light, JUNTOS - Redes Unidas por el Voluntariado Corporativo o UNV.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Forbes

www.forbes.com/sites/tracybrower/2024/01/14/6-compelling-reasons-your-company-needs-a-mentorship-program/



www.haskayne.ucalgary.ca/news/can-mentorship-programs-develop-leadership-skills



www.techknowtools.com/2017/08/21/mentoring-programs-that-work/



voluntare

red de voluntariado corporativo

RED IBEROAMERICANA DE
VOLUNTARIADO CORPORATIVO

www.voluntare.org // info@voluntare.org



@Voluntare



t.me/voluntare



/in/voluntare